

Styrelsens redovisning av ersättningsutskottets utvärdering av Ratos ersättningsstrukturer och incitamentssystem för verkställande direktören och andra ledande befattningshavare inför årsstämman 2020 enligt svensk kod för bolagsstyrning

Bakgrund

Ett fungerande incitamentssystem är ett viktigt instrument för Ratos när det gäller att behålla en högklassig organisation, vilket i sin tur är en förutsättning för att Ratos ska uppnå sina affärsmässiga mål. Ratos ersättningsstruktur, ersättningsnivåer och incitamentsprogram till verkställande direktören och bolagsledningen följs upp och utvärderas av Ratos ersättningsutskott och styrelse löpande och formella beslut fattas minst årligen.

Syften med Ratos ersättningsstrukturer och incitamentsprogram

Ratos syfte med ersättningsstrukturerna och incitamentsprogrammen är att sträva efter en marknadsmässig totalersättning för att rekrytera, behålla och motivera medarbetare samt skapa samsyn med Ratos aktieägare. Konkret betonas möjligheten att motivera de anställda att verka i aktieägarnas intresse och i samsyn med dem, att erbjuda konkurrenskraftiga anställningsvillkor och att prestationer ska gå att koppla till av styrelsen tydligt uppsatta mål.

Ratos nuvarande ersättningsstrukturer och incitamentsprogram, som också beskrivs i årsredovisningen för 2019, är, utöver fast lön och pension, uppdelat i ett antal delar; rörlig kontantlön, konvertibler och teckningsoptioner.

Rörlig kontantlön till ledande befattningshavare

Den rörliga kontantlönen är knuten till gemensamma och individuella årligen fastställda mål. Målen är både kvantitativa och kvalitativa och syftar till att uppfylla Ratos långsiktiga strategi. Under 2019 har i huvudsak inga förändringar skett av kriterierna för och beräkningarna av utfallet av rörlig kontantlön.

Rörlig kontantlön utbetalas över två år och fördelas med 50 procent per år. Kostnaden för respektive års rörliga lön bokförs dock i sin helhet det år ersättningen intjänats. Ett tak har fastställts i förhållande till respektive ledande befattningshavares fasta lön och kan för 2019 maximalt uppgå till 100 procent av fast lön.

Uppföljning och utvärdering av rörlig kontantlön görs i början av året efter aktuellt räkenskapsårs utgång. Måluppfyllelsen för den verkställande direktören och bolagsledningen följs upp och utvärderas av ersättningsutskottet och fastställs sedan av styrelsen efter förslag av ersättningsutskottet.

Konvertibel- och teckningsoptionsprogram

Årsstämmorna 2018 och 2019 beslutade om ett långsiktigt incitamentsprogram för VD och övriga nyckelpersoner i Ratos bestående av konvertibler och teckningsoptioner (nedan gemensamt "Instrumenten"), där deltagare i programmet äger fritt bestämma hur stor andel utav erbjudna Instrument som ska utgöras av konvertibler (som löper under högst 4 år) och/eller teckningsoptioner (som löper under högst 5 år).

En förutsättning för tilldelning av teckningsoptionerna är att medarbetaren har ingått avtal angående återköp m.m. med bolaget enligt vilket bl.a. bolaget eller av bolaget anvisad köpare har en rätt att återköpa teckningsoptioner om deltagarens anställning upphör.

Ratos har med anledning av incitamentsprogrammen ovan emitterat och tilldelat totalt 2 424 339 Instrument till deltagarna, fördelat på 1 475 828 konvertibler och 948 511 teckningsoptioner. Ratos konvertibla förlagslån uppgår totalt till nominellt drygt 35 miljoner kronor.

Ökningen av bolagets aktiekapital kan vid fullt utnyttjande av Instrumenten uppgå till högst 7 636 667,85 kronor (förutsatt nuvarande kvotvärde och att ingen omräkning skett enligt villkoren), vilket motsvarar en utspädning om totalt cirka 0,76 procent av aktierna i Ratos vid tidpunkten för emissionen av Instrumenten, beräknat på antalet utestående aktier.

Köptionsprogram

Årsstämmorna från 2001 till och med 2017 har beslutat om köptionsprogram riktade till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Ratos. Styrelseledamöter i Ratos omfattas inte av erbjudandet. Löptiden för köptionerna är 4-5 år. Medarbetarna har erlagt marknadsmässig premie för köptionerna i programmen. Förvärv av köptioner subventioneras genom att köparen erhåller kontant extra ersättning motsvarande högst 50 procent av optionspremien efter avdrag för 55 procent schablonskatt, varvid ersättningen fördelas till lika delar över fem år och förutsätter i normalfallet att personen är fortsatt verksam i Ratoskoncernen och fortfarande innehar från Ratos förvärvade optioner eller aktier förvärvade genom optionerna. Köptionerna är utställda på återköpta aktier.

Syntetiska optioner

Årsstämman från 2007 till och med 2017 har beslutat om kontantavräknade optionsprogram relaterade till Ratos investeringar i portföljbolagen. Programmen genomförs genom utgivande av syntetiska optioner som överläts till marknadspris. Programmen ger nyckelpersoner inom Ratos möjligheter att ta del av portföljbolagens värdetillväxt. Det är först när Ratos genomsnittliga årliga avkastning överstiger en viss procentsats (som uppgår till 8 procent i 2017 års program) som optionerna har ett värde. Optionsköpen subventioneras genom att optionsköparen erhåller kontant extra ersättning motsvarande högst 50 procent av optionspremien upp till 5 procent av Ratos investering i det aktuella portföljbolaget efter avdrag för 55 procents schablonskatt, varvid ersättningen fördelas till lika delar på fyra år och förutsätter i normalfallet att vederbörande är fortsatt verksam i Ratos-koncernen och fortfarande innehar från Ratos förvärvade optioner.

Det sammanlagda värdet av de utställda optionerna utgivna under syntetoptionsprogrammet för 2017 är högst 5 procent av skillnaden mellan faktiskt realiserat värde för Ratos investering vid sluttidpunkten och anskaffningsvärdet, uppräknat med 8 procent per år.

Vidare beslutade årsstämman 2017, till skillnad från tidigare årsstämmor, om ett ”tilläggsprogram 2017” innefattande ytterligare 2 procent (utöver redan under 2016 erbjudna 3 procent) av skillnaden mellan faktiskt realiserat värde för Ratos investering vid sluttidpunkten och anskaffningsvärdet för de investeringar som gjordes under 2016, på i övrigt motsvarande villkor som 2017 års optionsprogram.

Riktlinjer för lön och annan ersättning

Ersättningsutskottet följer och utvärderar löpande under året dels programmen för rörliga ersättningar till bolagsledningen och dels tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till dessa personer som årsstämman beslutat om.

Ratos strävar efter att så långt möjligt ha avgiftsbestämda pensionslösningar men vissa pensionsförmåner som följer ITP-planen är förmånsbestämda. För VD gäller avgiftsbestämd lösning. Den rörliga lönen är inte pensionsgrundande.

Utvärdering och förslag till ändringar

Ratos styrelse och ersättningsutskott utvärderar incitamentsprogrammen löpande och initierar ändringar när så anses nödvändigt. Under året har ersättningsutskottet gjort en grundlig utvärdering av Ratos ersättningsstrukturer och incitamentsprogram. Utvärderingen gjordes utifrån fyra perspektiv; medarbetarnas motivation och gemensamma intresse med aktieägare, styrnings-effekter, effekter på aktieägarvärde samt enkelhet.

Utvärderingen resulterade i att styrelsen beslöt att lämna strukturen för den rörliga kontantlönen för 2020 i huvudsak oförändrad då denna bedöms vara marknadsmässig och ändamålsenlig.

Vidare resulterade utvärderingen i att styrelsen, i likhet med 2019, beslöt att föreslå årsstämman 2020 att besluta om ett incitamentssystem bestående av ett teckningsoptionsprogram samt ett konvertibelprogram, för att fortsatt ha ett marknadsmässigt och konkurrenskraftigt program som motiverar de anställda att verka i aktieägarnas intresse och i samsyn med dem.

Vidare beslöt styrelsen att föreslå årsstämman 2020 att besluta om en revidering av ersättningsriktlinjerna för att riktlinjerna ska vara förenliga med tillämplig ny lagstiftning och självreglering.

Baserat på den utvärdering som ersättningsutskottet har gjort av ersättningarna och incitamentsprogrammen, bedömer styrelsen att gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer, med föreslagna ändringar, har och kommer ha en positiv effekt för Ratos. Ersättningsutskottets samlade bedömning är att ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i bolaget är väl avpassade för att uppfylla målsättningen för ersättningarna, samt att tillämpningen av riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman 2019 beslutat om varit korrekt och väl avvägd samt att utfallet av rörliga ersättningar är i överensstämmelse med uppnådda mål.

Stockholm i februari 2020

Ratos AB (publ)

Styrelsen